

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO il D.Lgs. n. 150/2009, contenente "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" ;

DATO ATTO che:

- a seguito della sua entrata in vigore, le amministrazioni locali sono chiamate a dare attuazione alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 ad adeguare, il proprio ordinamento alle “norme di principio”, individuate dallo stesso citato art.74 al comma 2; si tratta infatti di norme di diretta attuazione dei principi di imparzialità e buona amministrazione enunciati dall'art.97 della Costituzione e che, di conseguenza, costituiscono “principi generali dell’ordinamento” validi, quindi, anche per le amministrazioni dotate di autonomia legislativa (Regioni) e regolamentare (Province e Comuni);
- l’adeguamento da porre in essere comporta notevoli difficoltà legate alla complessità della riforma e alla molteplicità degli ambiti da essa trattati, che riguardano la predisposizione del Piano delle performance, la valutazione delle performance individuali ed organizzative, la valorizzazione del merito e della produttività dei dipendenti, il ruolo della dirigenza, la contrattazione collettiva nonché l’apparato disciplinare;
- per dare attuazione alle disposizioni di cui sopra, con deliberazione del Consiglio Comunale N. 2 dell'8/04/2011, sono stati fissati i criteri cui attenersi per l’adeguamento del Regolamento vigente comunale per l’organizzazione degli Uffici e Servizi;
- con propria deliberazione n. 63 del 22/12/2010, è stato approvato il nuovo Regolamento degli Uffici e dei Servizi, disciplinando al Capo III – Sez. II “la disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance”, in attuazione delle disposizioni contenute nel D.Lgs.150/2009:

VISTI:

- l'art. 3 del Dlgs 150/2009 il quale stabilisce che ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola la struttura dell'ente (performance organizzativa) e ai singoli dipendenti (performance individuale;
- l'art.7, comma 1, del D.lgs.150/2009 che testualmente prevede “Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale . A tal fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance”), secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell’interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- l'art. 30, comma 3, che attribuisce all' Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) la definizione del sistema di valutazione di cui all'art.7 sopra richiamato;
- l'art. 18 del citato decreto legislativo 150/2009 in base al quale è vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione;
- la deliberazione n. 104/2010 in data 2 settembre 2010 della CIVIT Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche con la quale viene precisato che la definizione del Sistema è compito dell' Organismo indipendente di valutazione della performance mentre la adozione compete all'Organo di indirizzo politico amministrativo;

Preso atto che la deliberazione della CIVIT sopra indicata costituisce linea guida per regioni ed enti locali per l’adeguamento degli ordinamenti ai principi contenuti nel decreto legislativo 150/2009;

DATO ATTO che gli enti locali non sono obbligati a dotarsi di un O.I.V., come chiarito con deliberazione n. 121 del 9.12.2010 adottata dalla Commissione per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) stante il mancato rinvio disposto dall'art. 16, co. 2 del citato D.Lgs. e che pertanto la Commissione stessa ritiene che rientri nella discrezionalità del singolo Comune la scelta di costituire o meno l'organismo indipendente di valutazione;

RICHIAMATO l'art.17 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e sei Servizi, che ha individuato, quale Organismo Comunale di Valutazione il " Nucleo di Valutazione"; Organo monocratico, costituito di norma dal Segretario comunale oppure da un soggetto esterno nominato dal Sindaco, per un periodo non superiore alla durata del mandato, rinnovabile;

RICHIAMATO, altresì, l'art. 6 del C.C.N.L. 31 marzo 1999 che prevede che in ogni Ente vengano adottate metodologie permanenti di valutazione dei dipendenti,

DATO ATTO che, in attuazione del CCNL 31.03.1999 il Comune di Villalvernia, si era dotato di sistemi premianti del personale, secondo una metodologia permanente di valutazione adottata per:

-la corresponsione del trattamento accessorio composto dalla retribuzione di posizione e di risultato al personale titolare di posizione organizzativa e l'erogazione dei compensi di cui all'art. 17, co. 2 lettera a) del CCNL 1.4.1999 all'interno delle categorie B) e C) ai dipendenti (DGC n. 54 del 22/10/2010);

- per la progressione economica venivano individuati i criteri in sede di contrattazione decentrata integrativa, nel rispetto dei dettami dei CCNL del Comparto Regione e Dipendenti comunali

RITENUTO, sulla base esigenze evidenziate nel su citato D.Lgs. 150/2009, che tali sistemi possano essere proficuamente aggiornati e migliorati in alcuni loro aspetti;

VISTA la metodologia di valutazione, allegata al presente provvedimento, opportunamente adeguata su proposta del Nucleo di Valutazione relativa alla valutazione dei titolari di posizione organizzativa e l'altra relativa alla valutazione dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa, e del Segretario comunale concordata con l'Amministrazione comunale;

Dato atto che:

- gli strumenti per premiare il merito e la professionalità del personale sono individuati in:

- a) progressioni economiche (ai sensi dell' art. 23, commi 1 e 2, del decreto)
- b) progressioni di carriera (ai sensi dell' art. 24, commi 1 e 2, del decreto)
- c) attribuzione di incarichi e responsabilità (ai sensi dell' art. 25 del decreto)
- d) premio di efficienza (ai sensi dell' art. 27 del decreto)

- con apposito provvedimento la giunta comunale potrà prevedere, adattandoli opportunamente alla specificità del proprio ordinamento, gli ulteriori seguenti strumenti per premiare il merito e le professionalità:

- a) bonus annuale delle eccellenze (ai sensi dell'art. 21 del decreto)
- b) premio annuale per l'innovazione (ai sensi dell'art. 22 del decreto)

c) accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale (ai sensi dell' art. 26 del decreto);

-gli incentivi per l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale, ove previsti, potranno essere riconosciuti entro i limiti delle risorse disponibili;

- gli incentivi per bonus annuale eccellenze, premio annuale per l'innovazione, progressioni economiche, attribuzione di incarichi e responsabilità sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa;

- l'applicazione degli strumenti per il riconoscimento dei premi previsti dal presente articolo avviene con le modalità previste dagli articoli del decreto sopra citati.

- ai sensi delle modifiche introdotte al succitato decreto dal D.Lgs. 1 agosto 2011 n. 141 l'obbligo di istituire le fasce di merito di cui all'art. 19 del D.Lgs. n. 150/2009, cioè la suddivisione dei dirigenti e del personale dipendente delle PA, ai fini della erogazione in modo differenziato del trattamento economico accessorio collegato alle performance, viene rinviato alla entrata in vigore dei nuovi contratti nazionali e comunque decreto non trova applicazione quando il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non sia superiore a quindici e, relativamente ai responsabili di posizioni organizzative, non sia superiore a cinque;

ACQUISITO il parere favorevole reso dal Segretario comunale, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000, sotto il profilo della regolarità tecnica;

DATO ATTO che il Sistema in parola è stato oggetto di confronto con le OO.SS. territoriali e aziendale;

Con voti unanimi favorevoli, espressi in forma palese, nei modi e nelle forme di legge;

D E L I B E R A

Per quanto esposto in premessa:

1. Di approvare, ai sensi dell'art.7, comma 1, del D.Lgs.150/2009, Il “Sistema di misurazione e valutazione dei dipendenti”, proposto dal Nucleo di Valutazione, allegato al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale, in attuazione della disciplina prevista al Capo III – Sez. II del vigente Regolamento per l'Organizzazione degli Uffici e Servizi, e di quanto specificato narrativa;
2. Di dare atto che il presente Sistema si applica a decorrere dalle valutazioni riferite all'anno 2011;
3. Il sistema di valutazione permanente ha una gradualità applicativa sperimentale durante la quale possono essere adottati tutti gli aggiustamenti migliorativi che le parti ritengono opportuni, in considerazione delle notevoli difficoltà legate alla particolare complessità della riforma, nonché agli elementi di criticità connessi alla struttura organizzativa sempre meno adeguata rispetto alla molteplicità delle funzioni e compiti istituzionali e al complesso quadro normativo in continua riforma;
4. Di disporre che del presente Sistema venga data ampia informazione a tutti i dipendenti e che venga pubblicato sul sito web del Comune nell'apposita sezione “Trasparenza Valutazione e Merito” ai sensi delle vigenti disposizioni in materia di trasparenza;
5. Di dichiarare, attesa l'urgenza, con voti unanimi favorevoli unanimi, il presente atto, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma del D. Lgs. n.267/2000.